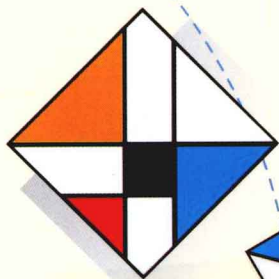


高校辅导员的 素质标准与开发

——基于胜任力模型的分析

○ 霍晓丹 著



*Competency Model and
Development Research
for University Instructors*

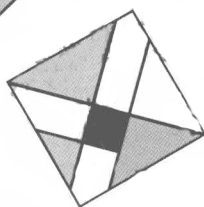
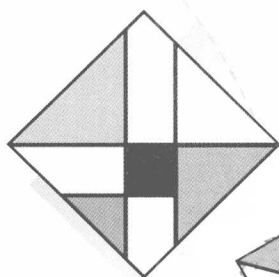


北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

高校辅导员的 素质标准与开发

——基于胜任力模型的分析

霍晓丹 著



*Competency Model and
Development Research
for University Instructors*



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

高校辅导员的素质标准与开发:基于胜任力模型的分析/霍晓丹著. —北京:北京大学出版社,2013.1

ISBN 978-7-301-20062-9

I. ①高… II. ①霍… III. ①高等学校-辅导员-教师素质-研究
IV. ①G645.16

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第006918号

书 名: 高校辅导员的素质标准与开发——基于胜任力模型的分析

著作责任者: 霍晓丹 著

责任编辑: 高桂芳(pkuggf@126.com)

标准书号: ISBN 978-7-301-20062-9/C·0732

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

新浪微博: @北京大学出版社

电子信箱: ss@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62753121

出版部 62754962

印 刷 者: 三河市博文印刷厂

经 销 者: 新华书店

730毫米×980毫米 16开本 15.75印张 241千字

2013年1月第1版 2013年1月第1次印刷

定 价: 40.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: 010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

序

国以才立,政以才兴。当今时代,科学技术是第一生产力,人才资源是第一资源。从国际看,经济全球化深入发展,科技进步突飞猛进,知识创新、科技创新、产业创新不断加速,以经济为基础、科技为先导的综合国力竞争日趋激烈,人才资源成为关系国家竞争力强弱的基础性、核心性与战略性资源;从国内看,全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化,确保中国在复杂多变的世界中始终保持战略主动地位,都迫切要求中国拥有大量的高素质人才队伍。建设人才强国,加强人力资源开发已经成为时代最强音!

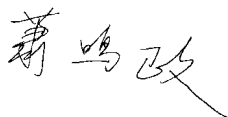
德才兼备、以德领才。中国急需人才,但人才有何标准?应该具备怎样的素质?在中国古代,正统的士大夫一直以“德”和“才”作为衡量一个人的价值标尺,选贤任能应该是德才兼备,“德”高于“才”,位于“才”之前,比“才”重要。司马光在《资治通鉴·卷一周纪一》中说:“才者,德之资也;德者,才之帅也。……是故才德全尽谓之圣人,才德兼亡谓之愚人,德胜才谓之君子,才胜德谓之小人。”新时期,党中央也一直将“德才兼备、以德为先”作为干部选拔的核心标准。胡锦涛总书记在“七一”重要讲话中强调,要坚持把干部的德放在首要位置,选拔任用那些政治坚定、有真才实学、实绩突出、群众公认的干部,形成以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的用人导向。可见,科学人才观是把“厚德”作为人才培养的重要内容,注重加强理想信念教育和思想道德建设,提出培养造就品学兼优、德才兼备的优秀人才。

育人为本、德育为先。人才培养离不开教育,尤其是高等教育。高校是培养高层次专门人才的基地,在建设人才强国的过程中具有特殊重要的地位。而在高校,承担育人任务的主体是教师,辅导员则是教师队伍的重要组成部分。学校教育、育人为本,德智体美、德育为先。辅导员肩负着“育德、立德”的重要职责,是对大学生进行理想信念教育和思想道德培养的主力军,其能力和素质如何直接关系到高校人才培养目标的实现。但是,长期以来,高校辅导员被认

为是一项技术含量低、没有明确能力要求和职业标准的工作,辅导员能否被称作一项职业,都一直受到置疑,严重影响到了高校辅导员队伍的职业化、专业化发展,也会对高校的人才培养质量造成了一定冲击。本书作者敏锐地意识到了这个领域的理论研究价值和工作实际需要,她结合自身长期从事高校育人工作的丰富经验,熟练运用人力资源的理论和知识,将辅导员队伍胜任力模型研究作为主攻方向,很好地弥补了这个领域的研究不足。

《高校辅导员的素质标准与开发——基于胜任力模型的分析》一书,在充分了解当前在岗辅导员胜任力水平现状基础上,着重探讨高校辅导员应具备的胜任力结构模型,系统编制了高校辅导员胜任力测评工具,并进一步提出了辅导员开发策略。具体地说,本书从胜任力的冰山理论模型出发,作者运用文献研究法、行为事件访谈法和案例分析法建立了辅导员胜任力模型,并通过编制问卷进行探索性因素分析,选取全国优秀辅导员的10个典型案例,用卡片分析法和问题调查吻合度统计验证辅导员的胜任力。尤为可贵的是,笔者应用辅导员胜任力测验,选取全国东南西北中五个省级单位为测试点,对当前高校辅导员胜任力水平进行评估,分析其存在的问题,并在此基础上提出针对辅导员的开发策略。通过这一系列科学严谨的研究方法、扎实的调研基础和翔实的调研数据,作者创造性地提出了高校辅导员胜任力双层耦合模型,编制了《高校辅导员胜任力测验》,总结概括了在岗辅导员胜任力水平及特点,并提出了改善和提升辅导员素质的开发策略。

总之,我认为,《高校辅导员的素质标准与开发——基于胜任力模型的分析》在实证调研、理论建构、实务对策等方面都颇有建树,体现了作者敏锐的问题意识、严谨的治学态度和扎实的学术功底,对拓展公共部门的人力资源研究,促进人力资源开发与高校人才队伍建设实践相结合具有重要价值,对高校开展辅导员选拔、培训、考评等实务工作具有很强的指导意义。当然,由于高校辅导员素质标准与开发相关研究刚刚起步,高校和学界对有关的理论和实践认识还未统一,进一步的研究探讨实属必要。



2011年10月于燕园

目 录

导 论	1
第一节 研究背景与研究意义	1
第二节 文献综述与评价	13
第三节 研究思路与方法	32
本章小结	39
第一章 高校辅导员胜任力模型建构	40
第一节 研究的目的、方法与步骤	40
第二节 结果与分析	44
第三节 高校辅导员区分胜任力模型体系	46
第四节 高校辅导员共有胜任力模型体系	54
本章小结	61
第二章 高校辅导员胜任力模型案例验证	62
第一节 案例验证 1:西南大学辅导员聂老师	63
第二节 案例验证 2:重庆大学辅导员姚老师	67
第三节 案例验证 3:湖南工学院辅导员王老师	71
第四节 案例验证 4:华南理工大学辅导员李老师	76
第五节 案例验证 5:南京师范大学辅导员朱老师	80
本章小结	86
第三章 辅导员胜任力模型问卷验证与测验编制	87
第一节 研究问题与目的	87
第二节 研究方法 with 步骤	87
第三节 结果分析	89
本章小结	99

第四章 高校辅导员胜任力现状与问题分析	100
第一节 研究问题与目的	100
第二节 研究对象与方法	100
第三节 研究结果	102
第四节 高校辅导员素质发展现状及其问题分析	114
第五章 改善与提升高校辅导员素质的开发策略	118
第一节 研究问题与目的	118
第二节 从国家层面加大对高校辅导员队伍建设的政策支持	118
第三节 从社会层面充分发挥行业性协会的作用	120
第四节 从高校层面基于辅导员胜任力模型进行开发与管理	121
本章小结	151
第六章 总体讨论	153
第一节 辅导员职业的特殊性	153
第二节 胜任力建模的方法	155
第三节 胜任力模型在辅导员开发中的应用	157
第四节 胜任力测验中的社会称许性	157
参考文献	159
附 录	168
附录一：辅导员个案访谈协议	168
附录二：辅导员个案访谈纲要	169
附录三：胜任力词典初稿	171
附录四：胜任力词典终稿	174
附录五：区分胜任力编码词典	177
附录六：访谈录音片段示例	183
附录七：编码片段示例	185
附录八：访谈典型案例整理	186
附录九：一致性分析表	200
附录十：区分胜任力和共有胜任力统计指标	204

附录十一：高校辅导员行为自评问卷出题维度·····	207
附录十二：高校辅导员行为自评问卷·····	213
附录十三：高校辅导员胜任力测验·····	218
附录十四：探索性因素载荷表·····	221
附录十五：行为自评问卷保留项目分析结果·····	223
附录十六：验证性因素分析参数估计路径图·····	225
附录十七：胜任力模型其他案例分析·····	226
附录十八：北京大学辅导员工作报告·····	235
后 记 ·····	246

导 论

第一节 研究背景与研究意义

一、研究背景

1. 高校辅导员制度的历史演变

辅导员制度是我国高等院校的特色,也是我国高等教育的优良传统。这一制度在我国高校由来已久,自 20 世纪 30 年代的中国工农红军大学以来,由萌芽到成熟,由初创到壮大,高校辅导员制度走过了 70 多年变革发展的历程。

具体而言,高校辅导员制度的历史演变可以分为五个阶段:

(1) 革命战争时期的政治指导员制度。早在 1933 年,中国共产党在江西瑞金创办的中国工农红军大学(即后来的抗日军政大学),就设有政治指导员负责基层中队学员的思想、学习、健康和生活等工作,是学校开展教育教学工作的得力助手。这个时候的政治指导员制度,为培养优秀的军事干部作出了杰出贡献,是我国高校政治辅导员制度的萌芽。

(2) 新中国成立后的“双肩挑”政治辅导员时期。1953 年,为了加强学生的思想政治工作,清华大学率先提出在学校设立政治辅导员,并选拔思想政治觉悟高、业务素质好的高年级学生和青年教师,“半脱产”从事思想政治工作。这个来自基层的成功创举,适合学校办学实际和学生思想实际,一经施行就在学生思想政治工作中产生了很好的效果,受到党中央的高度重视。1965 年教育部专门制定了《关于政治辅导员工作条例》,对政治辅导员的地位、作用和学生工作等一系列问题作出了明确规定。辅导员工作制度得以在我国高校大规模实施。

(3) 政治辅导员制度的低潮与恢复。“文化大革命”期间,高校辅导员制度

事实上被取消,大学思想政治教育受到严重的破坏。党的十一届三中全会以来,高校政治辅导员制度逐渐得到恢复,同时,辅导员的职能不再只是表现在政治工作上,而是逐渐向思想政治教育领域扩展。1983年,教育部开始在部分高校设置思想政治教育专业。1987年5月,中共中央颁发《关于改进和加强高等学校思想政治工作的决定》,在辅导员编制、职务聘任、岗位培训、职称评定、队伍管理等方面进行了明确规定。但是,在该阶段,高校思想政治教育的作用由于种种原因出现一定程度的削弱,辅导员发展也出现短暂的削弱。^①

(4) 辅导员制度的全面发展阶段。党的十三届四中全会之后,党中央在总结苏联解体、东欧剧变的教训基础上,进一步加强对大学生思想政治教育的引导,注重发展德育学科,提出“素质教育”工作理念,对辅导员队伍建设的重视程度不断加强,措施力度不断加大,从政策制定、机制体制等方面进一步加强了辅导员队伍建设,高校辅导员队伍得以再次快速发展并不断完善。^②但总体而言,辅导员队伍建设尚无实质突破,辅导员工作职责呈泛化趋势。^③

(5) 辅导员队伍职业化专业化发展的全新阶段。十六大以来,党中央深入分析国际国内形势,着眼于党和国家事业的长远发展和中华民族的伟大复兴,作出了进一步加强和改进大学生思想政治教育的重大决策和工作部署。2004年,中共中央、国务院下发第16号文件,明确提出要着力建设一支高水平的辅导员、班主任队伍。随后,教育部召开全国第一次高校辅导员队伍建设工作会议,先后出台多份政策性文件,第一次正式以文字形式明确高校辅导员的工作职责,对辅导员队伍建设的要求与职责、配备与选聘、培养与发展、考核与管理作出了明确的要求和规定。全国各地教育部门、各高校对辅导员队伍建设的重视程度史无前例,迅速形成了一套较为成熟的辅导员选拔、培训、管理、考核、激励的有效机制,辅导员队伍建设进入到职业化专业化发展的新阶段。^④

2. 我国高校辅导员队伍现状

经过60多年的建设与发展,我国高校辅导员队伍逐渐积累壮大。根据教

① 黄林芳:《高校辅导员队伍建设机制论》,上海财经大学出版社2009年版,第23、24页。

② 朱正昌:《高校辅导员队伍建设研究》,人民出版社2010年版,第22页。

③ 黄林芳:《高校辅导员队伍建设机制论》,上海财经大学出版社2009年版,第25页。

④ 同上书,第26页。

育部的最新统计数据,截至2008年底,全国高校共有专职辅导员91808人,其中一线专职辅导员64624人(不含院系学工组长、团总支书记、党总支副书记),专职辅导员与学生的比例为1:207,一线专职辅导员与学生的比例为1:294。另外还有兼职辅导员29329人,班主任212851人,与专职辅导员一起共同构成了做好大学生日常思想政治教育的重要组织保证。^①在辅导员数量大幅增长的情况下,我国高校辅导员的质量也有了较大的提升。从政治面貌看,辅导员中,党员比例为84%;从学历构成看,辅导员中,本科学历者占61%,硕士学历者占30%,博士学历者占1%。^②

在队伍结构日趋合理的同时,我国高校辅导员的角色定位和职责内容也有了新的变化。过去十分强调辅导员的政治功能和思想教育功能,如今辅导员的服务功能和辅导功能正逐渐加强。辅导员开始通过成长成才指导课、深度谈心、班级管理、辅导咨询等多种手段和方式促进学生健康成长,帮助大学生解决学习和生活中遇到的实际问题。这些实际问题既包括经济贫困、学业困难等传统问题,也包括大学生的生活需求、心理需求、发展需求等新内容。这些问题的解决,急需辅导员进一步拓展服务职能,提高服务技能和水平。具体而言,高校辅导员的工作职责主要有以下四个方面:

(1) 紧抓思想政治教育。辅导员应及时掌握学生的思想状况,注意发现学生的思想问题,及时进行教育引导,维护校园安全稳定。要在日常教育中渗透理想信念教育、爱国主义教育、道德意识教育和素质教育的任务要求。

(2) 严格学生行为管理。行为管理是辅导员对学生进行教育引导的一种有效手段。通过组织开展大学生综合素质测评、评比表彰优秀学生、评审各类奖学金以及处理违纪学生等,达到规范引导学生行为的目的。此外,班级管理、宿舍管理以及学生安全管理也是其重要工作内容。

(3) 做好相关服务工作。为保证大学生的健康成长,辅导员要开展多项服务工作。具体而言,包括职业规划与就业指导、家庭经济困难学生的帮扶、心理健康教育咨询、素质拓展指导、人际交往指导等,帮助大学生处理好学习成才、

① 数据来自教育部:《普通高等学校辅导员队伍建设情况调研报告》,内部报告,未发表。

② 同上。

择业交友、健康生活等方面的具体问题。

(4) 营造良好育人环境。育人是高校的中心工作,辅导员要配合学校共同为学生学习生活营造良好的环境和氛围。比如,辅导员要策划并组织大学生开展丰富多彩的文体活动,营造积极向上的校园文化。辅导员还要花大力气进行校风、学风和班风建设。虽然在归纳辅导员职责时,这方面的内容往往被忽略,但实际上环境对学生成长的影响非常之大,“空气养人”的作用实在不可小觑。

总之,高校辅导员是特殊的教师,他们工作的基本手段有三种:教育、管理和服务。如果把高校的育人平台区分为第一课堂和第二课堂的话,那么,辅导员更多的是在第二课堂上发挥辅导作用。如果把高校的育人体系划分为教学系统、教育系统和后勤保障系统的话,那么,辅导员主要是隶属于教育系统的工作人员。

3. 中外高校辅导员工作的区别

西方国家的大学里也有辅导员,但与我国的辅导员有很大的不同,我国的学生工作在国外一般被称为学生事务管理(student affairs administration)。从国际比较的视野来看,中外高校的学生事务管理及辅导员制度有着不小的区别:

(1) 历史积累与发展程度不同。发达国家和地区高校的学生事务管理已经有 200 多年的历史,其产生和发展与西方高等教育和高校的发展紧密相连,学生事务管理工作的变迁直接反映高等教育发展的客观规律。发达国家和地区的高校学生事务工作经过长期的争论,在不断的调整 and 变化中,逐渐获得了与学术事务近乎对等的地位,对高校发展和学生发展具有非常重要的作用。随着心理学、管理科学等理论对学生事务理论的丰富,高校学生事务理论逐渐有了深厚的理论根基,已经成为高等教育理论的重要组成部分。而我国学生工作在高校的地位以及辅导员的专业化水平还远远达不到这种程度。

(2) 工作性质和职责有所差别。国外高校的辅导员起源于学校人事管理人员,后来逐渐发展为学校内与学术事务人员相对应的一支专业力量,他们主要从事学生事务管理和服务工作,虽然也包含着思想教育和德育的内容,但不是其主要职责。我国高校的辅导员则最早来源于军队中的政治辅导员,因此,对大学生开展思想政治教育、维护学生思想稳定是其重要职责,一般也被称为

辅导员的底线工作。

(3) 辅导员队伍的专业化程度不同。国外高校的学生事务管理者在学历层次、专业知识等方面都有严格要求,多为专家学者型人才,部分还要求具有心理咨询师、就业咨询师证书。总体而言,辅导员队伍具有鲜明的专业化、职业化和专家化特点。我国高校辅导员队伍结构层次相对单一,专业化程度不高,有相当一部分辅导员刚毕业就上岗,匆忙进入辅导员队伍,人才选拔缺乏专业门槛和专业化的培训,整体队伍普遍缺乏专业知识和技能,整体工作处于事务性和经验性的状态。值得注意的是,还有部分辅导员并没有把学生工作作为可以终身从事的工作,这成为我国高校辅导员队伍专业化发展的潜在问题。

(4) 辅导员队伍的职业化培训情况不同。国外通常会根据辅导员的层级和年龄分层分类开展培训。而我国目前针对辅导员的培训多为同一层次,主要面向新入职的年轻辅导员,针对中、高级辅导员的分类培训还较为罕见。从整体上看,辅导员队伍的发展仍然处于无序状态,缺乏有效支持,职业倦怠现象比较突出。^①

(5) 专业协会发挥的作用不同。西方国家一般都有较为发达的高校学生事务专业协会,该类协会在本国高校学生事务的安排和管理上起到非常重要的作用。目前,我国虽然也在中国高等教育学会下面成立了诸如思想政治教育研究分会、学生工作研究分会等相关协会,但是这些协会的作用一直没有得到很好的发挥。^②

4. 我国加强高校辅导员工作的重要意义

加强高校辅导员工作,建设一支素质高、有活力、思想好、作风正的辅导员队伍,发挥辅导员队伍在大学生思想政治教育、科学理论武装、心理健康教育、校园文化建设等工作中的作用,具有十分重要的意义。

(1) 辅导员队伍是开展大学生思想政治教育的重要力量。2006 年教育部 24 号令指出:“辅导员是高等学校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作,开展大学生思想政治教育工作的骨干力量,是大学生健康成长的指

① 朱正昌:《高校辅导员队伍建设研究》,人民出版社 2010 年版,第 116 页。

② 同上书,第 17 页。

导者和引路人,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。辅导员按照党委的部署有针对性地开展思想政治教育工作。”^①辅导员与大学生朝夕相处,了解他们的所思所想所需所求,辅导员工作水平和个人素质的高低,直接影响到思想政治教育的效果,影响到人才培养的质量。尤其是面对新时期新特点,只有进一步加强辅导员工作,建立一支了解青年大学生心理特点、具备丰富的思想政治教育实践经验的辅导员队伍,才能真正使辅导员成为学生思想的引领者、学习生活的指导者,成为学生的良师益友。

(2) 辅导员工作是学校改革、发展和稳定的重要保证。辅导员是联系学校、家庭、学生的桥梁和纽带。他们工作在基层,坚守在学生思想政治教育第一线,比青年学生具有更丰富的人生经历,又与青年学生容易沟通,能够跟他们打成一片,及时掌握第一手信息,把握学生思想,了解学生需求,对学生个体的思想和行为习惯影响最大。

因此,辅导员的职业素质和职业能力的高低,在很大程度上决定着所在高校学生的思想和行为方式,影响着学生人格和个性的塑造、影响着学生人生观、世界观的形成。同时,辅导员通过开展大量深入细致的日常工作,在萌芽状态就将不稳定因素化解,使得一些影响稳定的事端及时得到平息。加强辅导员工作,有利于更好地引导青年学生正确对待学习、生活、情感和就业等方面的问题,及时化解各种矛盾,维护校园和谐、安全与稳定,促进高等教育事业持续健康发展。^②

(3) 辅导员是学生学习、生活的管理者和服务者。辅导员是学校和学生联系的桥梁,学校的各项规章制度、工作安排都是通过辅导员传达与落实到学生中的,与此相应,对学生具体执行情况的检查和监督以及对学生活动的组织管理,是辅导员工作的重要组成部分。同时,辅导员的教育、管理和引导始终是为了学生的全面成长成才而服务。学校通过辅导员对学生实行管理,学生也相应地通过辅导员向学校反映自己在学习、生活上的种种困难及其对学校各项工作

① 教育部:《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,教育部[2006]24号令,2006-05-26。

② 周济:《切实推进高校辅导员队伍建设 为加强大学生思想政治教育提供坚强的组织保证——在全国高校辅导员队伍建设工作会议上的报告》,2006年4月28日。

的意见、建议以寻求帮助。^① 树立服务意识,加强与学生的沟通,深入学生的学习和生活中,及时发现问题、解决问题,是辅导员应具备的重要素质。

(4) 辅导员工作是锻炼造就高素质人才的必然要求。辅导员岗位是锻炼人、培养人的岗位。辅导员工作有着光荣的传统,从这里培养造就了大批栋梁之才。从事辅导员工作,既可以实现思想感情的升华,也可以锻炼全面的工作能力,积累做人的工作经验,成为人生中的宝贵财富。在新的环境和情况下,高校对辅导员工作及辅导员个人的能力素质提出了更高要求。面对新形势新要求,切实加强这支队伍的建设,就是在为不同岗位培养高素质的人才。

5. 当前国家对辅导员队伍建设的重视和开展的相应工作

近年来,高校辅导员队伍建设得到了党和国家的高度重视。2004年8月24日,中共中央、国务院下发了《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》,明确指出“辅导员、班主任是大学生思想政治教育的骨干力量……要采取有力措施,着力建设一支高水平的辅导员、班主任队伍”。党和国家领导同志先后多次对辅导员队伍建设工作作出重要批示。2005年12月,胡锦涛总书记在中办《督促检查情况》(第34期)上批示:“此件反映的情况值得重视。必须从思想认识、体制机制、明确政策、培养人才等方面采取有力措施,调动广大辅导员的积极性,提高辅导员工作的水平。”2006年4月,为落实总书记批示精神,在上海召开了新中国成立以来第一次全国高校辅导员队伍建设工作会议,陈至立国务委员出席会议并作重要讲话,教育部部长周济同志作了工作报告。在党的十七大筹备期间,胡锦涛总书记专门向教育部询问了高校辅导员队伍建设的情况。

教育部把辅导员队伍建设作为推进大学生思想政治教育的根本,放在落实大学生思想政治教育各项任务的前列,积极采取有力措施切实加以推动,先后出台了《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》、《普通高等学校辅导员队伍建设规定》和《2006—2010年普通高等学校辅导员培训计划》等政策性文件,从思想认识、体制机制、明确政策和培养人才等方面制定了一系

^① 朱正昌:《高校辅导员队伍建设研究》,人民出版社2010年版,第168—169页。

列措施。通过这些文件,进一步明确了辅导员的角色定位和工作职责,进一步健全和完善了辅导员队伍建设的领导和管理体制,对辅导员实行学校和院系双重领导,实行双重身份管理,给予辅导员双轨晋升的倾斜政策,既可以按照辅导员职称评审标准评聘思想政治教育学科或其他相关学科的专业技术职务,也可以根据辅导员工作年限和实际表现晋升相应的职务待遇。进一步完善了辅导员队伍选聘机制、管理机制、培养机制和发展机制,鼓励和支持专职辅导员长期从事辅导员工作,成为思想政治教育方面的专业人才。为推动有关政策的贯彻落实,教育部专门下发文件,要求各高校结合贯彻落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》对辅导员队伍建设情况开展自查,要求各地要全面检查,教育部也将组织抽查。同时,教育部还注重抓好辅导员的示范培养培训工作。实施辅导员学位提升计划,按照《2006—2010年普通高等学校辅导员培训计划》安排,5年内,分批选拔5000名优秀辅导员攻读思想政治教育专业硕士学位,分批选拔500名优秀辅导员定向攻读思想政治教育专业博士学位。2006年,委托34所具有思想政治教育博士点的高校招收了首批1000余名辅导员攻读硕士学位。有关辅导员骨干攻读思想政治教育专业博士学位工作也于2009年正式开始。从2005年开始,每年选派30名左右的辅导员骨干赴英国参加为期三个月的专题研修,帮助辅导员开阔视野。同时,在教育部会同人事部开展的全国优秀教师评选表彰工作中,单列指标用于表彰优秀辅导员,充分肯定辅导员在大学生思想政治教育中的贡献。

6. 现阶段我国高校辅导员人力资源管理中存在的问题

在党和国家的高度重视下,在新出台的有利政策支持下,高校辅导员队伍的建设水平和辅导员的整体素质有了比较大的改善和提高,但是,就实际情况而言,高校辅导员(主要指专职辅导员)队伍建设和人力资源状况仍存在诸多根本性的问题亟待解决。

(1) 缺乏科学的选聘标准和选聘原则。高校辅导员选聘与教师选聘、行政人员选聘相比,其科学性、严肃性、规范性都存在不同程度的欠缺。目前有很多学校在辅导员岗位实施招聘选拔前,并未进行有效的任职资格分析,也未能采取合理的招聘选拔方式,这导致招聘选拔带有很大的主观性和随意性,甚至出

现任人唯亲、任人唯权现象。其次,由于缺乏一定的招聘标准,导致一些学校过分注重学历、学业成绩、工作经历等外在条件而较少考虑包含个性特征在内的综合素质,将外在条件当作决定性条件,结果出现人员、岗位不匹配,甚至流动过于频繁的现象。最后,一些高校用行政人员、科研人员兼职辅导员的比例过大,使得辅导员工作专业化水平长期得不到提高,不利于辅导员队伍自身建设。

(2) 缺乏专业的教育机制和培训机制。高校辅导员长期以来缺少专业的教育和培训机制,工作过程以经验型和事务型为基本特征。其中既有基层工作直接性、事务性、琐碎性的原因,也有这项工作缺少专业研究的理论支持的原因,如辅导员工作的学科支持薄弱、关于辅导员工作内容和方法的研究重视不够,以及辅导员缺少专业团队组织。目前辅导员队伍培训还处于初级阶段,大部分情况下由年长辅导员对年轻辅导员进行传、帮、带,缺乏完整的培训体系,方法陈旧老套,内容缺乏针对性、操作性,在开放辅导员的潜能方面重视不够,使培训效果大打折扣。

(3) 缺乏客观公正的辅导员绩效评估机制。对高校辅导员的考评是一项复杂的系统工程:一方面,辅导员职责的不确定和工作类型的多样性导致工作难以量化,考核缺乏必要的依据和标准,无法根据辅导员工作的实际绩效形成奖惩体系;另一方面,工作绩效的间接性和时滞性使对辅导员工作的考核更加困难。辅导员的职业特点决定了其绩效需要由学生的长期发展来体现,工作效果难以在相对短的考评期内表现出来。实际中,某些高校在绩效考核标准上过分关注与工作结果相关的硬指标,导致部分辅导员急功近利,不注意职业道德和工作方法,追求短期目标,出现了诸多问题。很多高校在辅导员职称评聘、收入津贴分配等方面还沿用、比照教学系统或管理系统的评价标准,对辅导员工作自身特点体现不足。在现行评价体系下,辅导员一般学术论文少、科研成果少,职称层次不高,与之配套的工资收入、工作待遇和职业成就感受到很大影响。辅导员从属于高校教学和管理系统并处于落后位置的客观现实,极大地影响了队伍的工作积极性和职业荣誉感,使整体流动性强而稳定性差。

总之,高校辅导员的人力资源管理与开发处于低水平状态,其不良后果主要体现在:

(1) 不利于高校辅导员自身发展。辅导员人力资源开发处于低水平状态,